



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2019

**DISCUTINDO A PREVALÊNCIA DOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO
COLETIVA SOBRE A LEI FRENTE O PRINCÍPIO TRABALHISTA DA PROTEÇÃO**

Márcio José Neves de Sousa¹

Missael Pinto Zampier²

RESUMO: O presente trabalho visa analisar as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente em seus artigos 611-A e 620, a qual passou a considerar que os instrumentos de negociação coletiva, quais sejam, a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho, têm prevalência sobre a legislação quando dispuserem sobre determinadas questões do contrato de trabalho. O estudo busca analisar se tal previsão não é hipótese de ofensa ao princípio basilar da proteção e seus desdobramentos, tendo em vista que a livre disposição das normas de higiene ocupacional pode ocasionar potenciais riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores. Para tanto, será evidenciado o contexto histórico do Direito do Trabalho no Brasil e evolução do princípio da proteção, mencionado ainda os subprincípios que dele se originam e formam verdadeiro escudo de proteção ao trabalhador hipossuficiente. Após, com alicerce na legislação constitucional e trabalhista, assim como na jurisprudência, doutrinas e artigos científicos referentes ao tema, a pesquisa demonstra ao leitor a incompatibilidade de tal alteração reformista com o cerne protetivo criado pelos princípios em comento, de forma que possibilitar a livre disposição pelas partes de determinadas matérias no contrato de trabalho constitui verdadeira ofensa às normas que visam salvaguardar o empregado no contexto da relação de emprego.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Prevalência. Negociação coletiva. Princípio da proteção. Incompatibilidade.

ABSTRACT The present work aims to analyze the changes promoted by Law 13.467/2017 (Labor reform) in the Consolidation of Labor Laws, specifically in its articles 611-A and 620, which came to consider that the instruments of collective bargaining, namely the Collective Negotiation Convention

1 Graduando do décimo período em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. marcionevesadve@gmail.com

2 Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor de Direito do Trabalho, Direito do Consumidor, Direito Ambiental e Conciliação, Mediação e Arbitragem da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. zampiermissael@gmail.com

and the Collective Negotiation Agreement, prevail over legislation when dealing with certain issues of

the employment contract. The study seeks to analyze if such prediction is not a hypothesis of offense to the basic principle of protection and its consequences, bearing in mind that the free disposal of occupational hygiene standards may pose potential risks to the health and safety of workers. To this end, the historical context of labor law in Brazil and the evolution of the protection principle will be highlighted, as well as the subprinciples that originate from it and form a true shield of protection for the under-sufficient worker. After, based on constitutional and labor legislation, as well as jurisprudence, doctrines and scientific articles on the subject, the research demonstrates to the reader the incompatibility of such a reformist alteration with the protective core created by the principles under discussion, in such a way that allowing the parties to freely dispose of certain matters in the contract of employment constitutes a genuine offense against the rules intended to safeguard the employee in the context of the employment relationship.

Keywords: Labor reform; Prevalence; Collective bargaining; Protection principle; Incompatibility.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a recente alteração promovida pela Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, especificamente em seus artigos 611-A e 620, a qual passou a considerar que os instrumentos de negociação coletiva do trabalho têm prevalência sobre a legislação quando dispuserem sobre determinadas questões do contrato de trabalho. Neste contexto, surge o questionamento se tal prevalência não feriria o princípio trabalhista da proteção, bem como a possível mitigação deste após a reforma trabalhista.

É sabido que o sistema jurídico de proteção ao trabalho está subordinado aos preceitos constitucionais. Nessa linha, o primeiro tópico procura traçar um breve histórico sobre o contexto do direito do trabalho no Brasil e a evolução do princípio da proteção, mencionado seus desdobramentos em subprincípios, quais sejam, *in dubio* pro operário, aplicação da norma mais favorável, e condição mais benéfica.

No segundo tópico, é apresentado de forma resumida o surgimento dos instrumentos de negociação coletiva do trabalho no Ordenamento Jurídico Pátrio, e suas espécies: Convenção Coletiva do Trabalho – CCT e Acordo Coletivo do Trabalho – ACT. Em seguida, inicia-se a discussão sobre a aplicabilidade dos instrumentos de negociação coletiva após as alterações promovidas pela Lei 13.467/17, quando tratarem de matérias previstas no art. 611-A da CLT, com ênfase nos incisos XII e XIII do referido dispositivo legal, trazendo à tona a incompatibilidade do art. 611-A da CLT com o Princípio da Proteção, e também, com Subprincípio da Norma mais Favorável.

A presente pesquisa procurou abordar o tema em questão de modo qualitativo, buscando preservar em suas pesquisas, reflexões e obras jurídicas, a perspectiva humanística e social que sobressai da Constituição da República Federativa do Brasil. Também objetivou analisar a

presente tese, através dos métodos explicativo e exploratório, em razão da necessidade de se aprofundar no tema.

O procedimento utilizado foi a coleta de dados bibliográficos, a partir da consulta doutrinária, jurisprudencial, normativa, artigos científicos online, e publicações acadêmicas.

Por fim, recorreu-se ao método jurídico-projetivo, considerando se tratar de tema de grande relevância social, defendendo tendências jurídicas a serem aplicadas no Direito do Trabalho.

1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

1.1. Contexto Histórico do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil tem seu marco temporal inicial no momento da abolição da escravidão, o que possibilitou o surgimento do direito laboral, pelo fato de anteriormente, não haver trabalhadores livres em número suficiente para requerer a tutela jurídica do Estado nas relações de trabalho.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar o entendimento do Ilustre Doutrinador Maurício Godinho Delgado, *in suma*:

O trabalho empregatício (enquanto trabalho livre mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que e têm formado na sociedade capitalista. Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é, entretanto, como visto, um fenômeno sumamente recente: nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. Naquele antigo e medieval quadro de predomínio da utilização escrava ou servil do trabalho humano, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre; em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infrequentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas. (DELGADO, 2015, p. 298.)

Em decorrência da evolução histórica e dos anseios sociais, foram surgindo diplomas legais que inseriram no Ordenamento Jurídico Pátrio os dispositivos que começaram a disciplinar a matéria em questão, sendo que os de maior relevância foram a Constituição Federal 1891, o Decreto 1.313/1891, o Decreto nº 979/1903, a Constituição Federal de 1934 (foi a primeira constituição a elevar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional), a Constituição de 1937 (Com o Golpe de 1937 e a implantação do regime ditatorial), a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT de 1943, e a Constituição Federal de 1988.

Percebe-se que houve uma evolução normativa do Direito do Trabalho, principalmente em relação a Constituição Federal de 1988, que entre outros, trouxe em seu artigo 7º um rol de direitos aos trabalhadores, dentre eles se destacam:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...).

Pelo exposto, pode se afirmar que o surgimento do Direito do Trabalho advém das mudanças econômicas e sociais ocorridas ao longo dos anos no Brasil e no mundo, que levou os trabalhadores a se organizarem e reivindicarem direitos que resultaram na legislação e proteção hoje existentes.

2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DELINEAMENTOS

Conforme se verifica no decorrer da história, apesar do surgimento de normas jurídicas que tutelam as relações de trabalho, o trabalhador sempre foi explorado, pelo fato de ser a parte hipossuficiente³ na relação contratual de trabalho, por não possuir os meios necessários para exercer, de forma plena, seus direitos trabalhistas perante o empregador.

Deste modo, surgiu a necessidade de se igualar as partes no contrato de trabalho, não no sentido puramente formal, ou seja, perante a lei, mas sim no sentido material, com a finalidade de igualar os indivíduos, que essencialmente são desiguais na relação jurídica e processual trabalhista.

Com o advento da Revolução francesa (1789-1799), baseada nos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, surge a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789,

³Hipossuficiência, “(...) o empregado figura na condição de hipossuficiente, na medida em que precisa do trabalho para fazer face à sua sobrevivência e dos familiares, presumindo-se a coação, ao que decidido, pelo empregador (...)”. (TRT 6ª R.; RO 0027500-73.2009.5.06.0021; Segunda Turma; Relª Juíza Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araújo; DEJTPE 25/03/2010).

que conferiu direitos individuais e coletivos aos cidadãos. Entretanto, havia apenas igualdade formal, ou seja, que todas as pessoas eram regidas pelas mesmas regras jurídicas.

Porém, a igualdade assume, nitidamente, um aspecto material/substancial com o surgimento do “Estado Social”, que passa a intervir nas relações particulares com o intuito de garantir uma existência minimamente digna, e assegura aos indivíduos direitos sociais, tais como a saúde, o trabalho e a moradia, como bem fez a Constituição Federal de 1988, a qual nitidamente adotou como alicerce social o princípio da igualdade em sentido material/substancial, objetivando tutelar a busca pela concretização dos direitos sociais.

De acordo com a Constituição Federal de 1988 a igualdade possui duas vertentes: formal e material. A primeira pode ser entendida como aquela que trata da igualdade perante a lei, disciplinando em seu art. 5º que homens, mulheres e todos os cidadãos brasileiros são iguais perante a legislação; ao passo que a segunda, estabelece que todos os seres humanos devem receber um tratamento igual ou desigual, de acordo com suas desigualdades.

Deste modo, alinhando-se aos fundamentos do Princípio da Igualdade Material, o Ordenamento Jurídico Trabalhista se desenvolve nos ditames do Princípio da Proteção, buscando a concretização da isonomia entre as partes contratantes, competindo, assim, ao legislador elaborar normas que regulem as relações entre empregado e empregador, em busca sempre da realização do ideal de justiça.

Como dito, o Direito do Trabalho visa equilibrar as posições dos sujeitos da relação contratual trabalhista, concedendo garantias à parte hipossuficiente, o trabalhador, com intuito de realizar o ideal de justiça, que se concretiza quando o Direito compensa desigualdades sociais e econômicas entre os sujeitos da relação jurídica, por meio de garantias aptas a igualar as partes envolvidas.

Este é um dos princípios estruturantes do Direito Trabalhista, devido a sua finalidade de proteger e equiparar o trabalhador, que possui uma posição de inferioridade diante do empregador.

A respeito do tema em estudo, faz-se mister trazer à colação o entendimento do eminente César Pereira Machado Júnior:

O primeiro princípio específico do Direito Processual do trabalho é o princípio do protecionismo ao trabalhador, que decorre do princípio da proteção do Direito Material do Trabalho. Por esse princípio, temos a facilitação do acesso à justiça e um tratamento diferenciado e mais favorável ao trabalhador dentro do Trâmite processual. (MACHADO, 2011, p. 57.)

Também por esse prisma é o entendimento do respeitável DELGADO:

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar

como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”. (DELGADO, 2017, p. 213.)

Nesse âmbito, argumenta com propriedade o Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral. (LEITE, 2007, p.73.)

O Direito do Trabalho é norteado pela ideia de protecionismo necessário ao trabalhador, e o Princípio da Proteção deve ser visto como um instrumento que garante a equiparação jurídica e processual ao empregado, promovendo igualdade entre as partes, permitindo, assim, que se alcance o ideal de justiça.

Ademais, como já explanado no presente trabalho, este princípio específico do Direito do Trabalho descende da Constituição Federal, por isso tamanha importância. É tão amplo que a doutrina entende que ele se subdivide em outros três: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da aplicação da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, os quais serão elucidados adiante.

2.1. O Princípio *in dubio pro operário*.

Constitui-se no desdobramento do princípio da proteção em relação a interpretação jurídica, ou seja, entre várias interpretações que comporta uma norma, deve ser aplicada a mais favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar o pensamento de Ana Virginia Moreira Gomes que aduz:

A regra *in dubio pro operário* constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do Direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego. (GOMES, 2001, p.46.)

Em relação à aplicação do princípio em questão, é imperioso destacar que: (i) esta regra pode ser aplicada para diminuir prejuízos ou estender benefícios; (ii) deve existir a moderação na aplicação da regra, para que os tribunais não caiam no subjetivismo perigoso; (iii) determina a variação do princípio em face da fonte de que provenha a norma interpretada, recomenda especial atenção as partes em relação a sua categoria e a situação especial em concreto.

2.2. O Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável

O Direito do Trabalho não adota o sistema de hierarquia das normas jurídicas, utilizado no direito comum, e sim, o modelo de hierarquia dinâmica das normas, que consistente na aplicação da norma que for mais favorável ao trabalhador, salvo disposições proibitivas ou de ordem pública.

O Princípio da Norma mais Favorável ao Trabalhador estabelece que, havendo mais de uma norma disciplinando sobre a mesma matéria, estatal ou não estatal, aplicar-se-á a mais benéfica para o trabalhador.

A corroborar o exposto acima, insta transcrever o entendimento de Godinho Delgado, que dispõe sobre o conceito geral do princípio da norma mais favorável:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2015, p. 202.)

A Constituição Federal permite que normas e condições mais favoráveis aos trabalhadores possam ser criadas por normas inferiores a ela no Ordenamento Jurídico. Também, em regra, as normas mais benéficas aos trabalhadores sempre terão preferência, ainda que norma jurídica posterior estabeleça condições menos favoráveis.

2.3. Princípio da Condição mais Benéfica

O Princípio ora apresentado, possui relação com o princípio da norma mais favorável, porém presume a existência de uma norma anterior, concreta e reconhecida, que deve continuar sendo aplicada, caso seja mais benéfica para o trabalhador. A luz do artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal de 1988, disciplina que: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Nesse sentido, Godinho Delgado afirma que:

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contra ponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado”. (DELGADO, 2017, p. 217.)

Portanto, não se trata aqui de conflito entre normas (ou regras), mas de cláusulas contratuais de qualquer natureza, sejam tácitas ou expressas, oriundas do próprio pacto laboral ou do regulamento de empresa. Não se trata também, de condição no sentido técnico-jurídico.

O Princípio da Condição mais Benéfica abrange as cláusulas contratuais, conforme o disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, corroborado com a jurisprudência e súmula nº 51 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho - TST, *in verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Sumula n. 51, I TST – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Assim, entende-se que o princípio da aplicação da condição mais benéfica aplica-se às cláusulas contratuais ou outros dispositivos com essa característica no Direito do Trabalho, não se referindo, portanto, a normas jurídicas ou artigos de lei.

3. BREVES LINHAS SOBRE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO.

As negociações coletivas são fontes autônomas do direito do trabalho e constituem a principal forma de solução de conflitos extrajudiciais no direito coletivo do trabalho. Possuem caráter normativo, incorporando-se ao contrato individual de trabalho.

A negociação coletiva do trabalho surgiu no Ordenamento Brasileiro em 1932, através do Decreto nº 21.761, porém, foi no ano seguinte que a expressão foi definida legalmente, utilizando-se na época a palavra convenção para englobar tanto o que se conhece por convenção quanto acordo. A Consolidação das leis do Trabalho (CLT) seguindo a legislação anterior diferenciou convenção e acordo.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o resultado de uma negociação coletiva realizada entre entidades sindicais, dos trabalhadores e da categoria econômica (empregadores), produzindo efeitos jurídicos no âmbito das partes representadas, efeitos *erga omnes*. Conforme disciplina o art. 611 da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já o Acordo Coletivo do Trabalho (ACT) é a negociação desenvolvida entre o sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da respectiva categoria econômica, e apesar de possuir alcance mais limitado, também produz efeitos jurídicos no âmbito das partes, ou seja, o sindicato dos empregados deve participar necessariamente da negociação coletiva o que não ocorre com o sindicato dos empregadores. A negociação se dá entre o sindicato obreiro e uma ou mais empresas, conforme disciplina o §1º do art. 611 da CLT:

Art. 611 (...)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

As principais distinções entre os instrumentos de negociação coletiva do trabalho estão relacionadas ao polo subjetivo dos negociantes e o alcance de cada instrumento. As CCT's tem como negociantes, necessariamente, os sindicatos dos trabalhadores e da categoria econômica, e possui alcance em toda a base territorial das respectivas entidades; já os ACT's possuem como sujeitos uma ou mais empresas e o sindicato dos empregados, e vincula somente os empregados das empresas que participaram do acordo.

4. ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.467/2017.

A negociação coletiva no âmbito trabalhista, é o resultado de um processo dialético entre os representantes do capital (empregadores) e do trabalho (empregados), reconhecida no art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988, com o intuito de ampliar o rol de direitos trabalhistas que visam a melhoria das condições de trabalho e sociais do empregado.

Ademais, conforme já dito, os princípios jurídicos norteadores do Direito do Trabalho e a legislação trabalhista atuam como limitadores da vontade das partes em relação a matéria trabalhista negociada e sua aplicação e, também, solucionam eventuais conflitos de normas. Assim, à luz do Princípio da Norma mais Favorável, existindo tal conflito será aplicada a norma mais benéfica para o trabalhador.

Porém, com o advento da lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em especial a inclusão do art. 611-A da CLT, houve uma ampliação extrema e descabida de poderes conferidos aos instrumentos de negociação coletiva (CCT e ACT), que passaram a ter prevalência sobre a Lei quando dispuserem sobre matérias previstas em seus 15 incisos. Ao analisar o mencionado Art.

611-A, da CLT, é possível destacar algumas matérias que, após a reforma trabalhista, terão prevalência à lei, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...)
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
(...).

Nesse passo, é de todo oportuno trazer à baila o entendimento do preclaro mestre Delgado:

Agregue-se, quanto à Constituição, que a regra do inciso XXVI do art. 7º ("reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho") – que representa, aliás, simples continuidade de preceito inserido, desde 1934, nos textos constitucionais brasileiros – , não traduz, obviamente, autorização para que tais instrumentos coletivos privados suprimam direitos e garantias trabalhistas. Traduz apenas o reconhecimento de sua existência como fonte normativa no Direito brasileiro, submetida, é claro, às diretrizes e restrições constitucionais, inclusive ao princípio da norma mais favorável, que foi constitucionalizado pelo *caput* do art. 7º da Constituição de 1988: "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...). (DELGADO, 2017, p. 254.)

Assim, a inclusão do art. 611-A da CLT não traz consigo autorização para precarizar ou desregulamentar⁴ a legislação trabalhista, pelo fato dos instrumentos de negociações coletivas estarem submetidos à imperatividade dos princípios constitucionais, principalmente ao Princípio da Proteção.

Entretanto, o art. 611-A afronta diretamente o princípio da norma mais favorável, ao disciplinar em seu *caput* que a negociação coletiva tem prevalência sobre a lei, ou seja, independentemente de ser mais favorável ou não ao trabalhador.

Fica evidente, no inciso XII “enquadramento do grau de insalubridade”, do artigo supracitado, o risco potencial à segurança e à saúde dos trabalhadores em razão do despreparo técnico-científico e da imparcialidade das partes negociantes para avaliar o grau de insalubridade⁵ de determinada função/atividade desenvolvida pelo trabalhador. Este

4 Desregulamentar significa retirar as normas heterônomas das relações de trabalho, de tal forma que a vontade dos sujeitos é que estabelecerá as normas que devem comandar as suas relações, ou seja, é a extinção gradual de regras imperativas, com a consequente ampliação da liberdade de convenção. (CREPALDI, Joaquim Donizeti. O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 2003, p. 57.)

5 Como o próprio nome diz, insalubre é algo não salubre, doentio, que pode causar doenças ao trabalhador por conta de sua atividade laboral. A Insalubridade é definida pela legislação em função do grau do agente nocivo, levando em conta ainda o tipo de atividade desenvolvida pelo empregado no curso de sua jornada de trabalho, observados os limites de tolerância, as taxas de metabolismo e respectivos tempos de exposição durante a jornada. (<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>).

enquadramento influencia diretamente em todo o conjunto normativo do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, Normas Regulamentadoras - NR (relativas a Segurança e Medicina do Trabalho), que visam eliminar, neutralizar ou controlar os riscos ambientais decorrentes do trabalho.

Nota-se que tal dispositivo contraria a Constituição Federal, o Princípio da Norma mais Favorável, e o art. 611-B, XVII da CLT (incluído pela Reforma Trabalhista), *in suma*:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

(...).

A corroborar o exposto acima, insta transcrever o entendimento do renomado Delgado que preleciona:

(...) Ora, a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho (art. 195, CLT). O enquadramento da insalubridade (e de seus níveis de nocividade) não é uma escolha intuitiva ou pactuada, que possa ficar ao alcance da negociação coletiva de trabalho. A regência normativa da insalubridade e da periculosidade é concretizada por regras imperativas estatais, de indisponibilidade absoluta, que se encontram explicitamente encorajadas pela Constituição da República (art. 7º, XXII, CF: "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"). (DELGADO, 2017, p. 256/257.)

Em síntese, com a modificação legal ocorrida no novo art. 611-A, XII da CLT, fica autorizado aos particulares, por meio de negociação coletiva, definirem o enquadramento do grau de insalubridade, ou seja, a saúde e integridade física dos trabalhadores se tornaram objeto de negociação.

Soma-se a isso, o inciso XIII do art. 611-A da CLT, que torna a “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” matéria de negociação coletiva que prevalece sobre a lei. Tanto o enquadramento do grau de insalubridade quanto o tempo máximo de exposição do trabalhador aos riscos ocupacionais não devem ser objetos de negociação entre as partes, pelos mesmos fundamentos supramencionados em relação ao inciso XII, art. 611-B da CLT.

Ademais, a negociação sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres sem a prévia autorização das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e

Emprego, além de ferir a Constituição Federal, o Princípio da Proteção, o art. 611-B, XVII da CLT (da própria Reforma Trabalhista), também fere o art. 60 da CLT.

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Assim, os incisos XII e XIII, ambos do art. 611-A da CLT, entram em choque com a própria reforma trabalhista, já que o art. 611-B disciplina que configura objeto ilícito da negociação coletiva do trabalho a supressão ou redução de Direitos que resultem de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Conclui-se que a reforma introduzida pela lei 13.467/2017 permite a flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis, através da extremada e desproporcional ampliação de poderes conferidos aos instrumentos de negociação coletiva do trabalho, ou seja, promove a desregulamentação das normas laborais, e a supressão do princípio da norma mais favorável.

Entretanto, conforme já salientado no presente trabalho, o Princípio da Norma mais Favorável estabelece que quando instrumentos vigorarem ao mesmo tempo e voltados à regulamentação do mesmo direito, aplica-se aquele que for mais favorável ao trabalhador, resultando este, da própria imperatividade das normas, que caracteriza a intervenção do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculos à autonomia da vontade dos particulares que possam ser prejudiciais a parte hipossuficiente da relação jurídica laboral, o trabalhador.

Sob o mesmo ponto de vista, não se pode atribuir caráter subsidiário aos princípios trabalhistas, pois violaria a própria essência do Direito do Trabalho, os valores supremos da sociedade e a ideia de que o princípio atesta a validade das normas jurídicas.

Portanto, diante da presença de tais pressupostos, é possível aplicar o princípio da norma mais favorável, mesmo que não haja autorização legal expressa na legislação laboral. Não há dúvidas de que os princípios constituem a base de toda a construção jurídica e que as regras não devem ser aplicadas e sequer promulgadas senão em consonância com estes, sejam gerais ou próprios do Direito do trabalho, isto é, as regras se submetem aos princípios e deles são derivadas e não o oposto.

Além disso, as normas que não estiverem em consonância com os princípios fundamentais e norteadores do Direito do Trabalho, deverão ser afastadas, pois não é possível alcançar o ideal de justiça trabalhista e a igualdade material suprimindo princípios, uma vez

que neles estão previstas as garantias e institutos que tem como finalidade compensar a desigualdade social e econômica na relação jurídica entre empregado e empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explanado na presente pesquisa, os direitos trabalhistas fazem parte do grupo de direitos Constitucionais Fundamentais, e sua maioria encontram-se previstos no art. 7º da Constituição Federal Brasileira. Ao longo dos anos, tais direitos vêm se aprimorando e ganhando cada vez mais destaque, em busca de um ideal de justiça.

O princípio da proteção é preceito fundamental do Direito do Trabalho, que visa não apenas proteção, mas também a equiparação jurídica e processual do empregado, frente a sua debilidade econômica, cultural e social perante o empregador na relação individual de emprego, a fim de restabelecer a igualdade material entre as partes.

Não há dúvidas de que os instrumentos de negociação coletiva do trabalho são ferramentas fundamentais na melhoria das condições de trabalho, sempre de modo a garantir que os direitos conquistados há anos pelos trabalhadores se aprimorem e tenham o alcance e aplicação efetivados de forma a não prejudicar os trabalhadores.

Entretanto, conforme restou comprovado na presente pesquisa, o texto legal reformista trouxe considerável incompatibilidade das regras contidas nos artigos 611-A e 620 da CLT com os preceitos constitucionais, com a jurisprudência e doutrina atuais, isto porque, em razão da possibilidade de os particulares poderem negociar matérias que influenciam diretamente na aplicação das normas de higiene ocupacional, inclusive com prevalência sobre a lei, evidenciou-se o potencial risco à saúde e à segurança do trabalhador.

O tema vem sendo discutido pela doutrina e jurisprudência e ainda poderá ganhar diversos contornos. Tais reflexões devem ter por base que o princípio da proteção e seus subprincípios são o norte de todo o sistema jurídico-trabalhista, pois, para o Direito do Trabalho, evoluir é necessário, mas sempre no sentido de valorizar o ser humano em suas relações laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil De 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região; RO 0027500-73.2009.5.06.0021; Segunda Turma; Relª Juíza Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araújo; DEJTPE 25/03/2010. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. LTr- São Paulo: 2001.

DELGADO, Maurício Godinho; Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; A Reforma Trabalhista no Brasil, com comentários a Lei 13.467/2017. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Ana Virginia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho, 2001.

GUIA TRABALHISTA, Insalubridade - Não Basta Somente o Laudo Pericial, Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>>. Acesso em: 11 set. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 5º ed., 2007.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira. Manual de direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

Tribunal Superior do Trabalho; Súmula nº 51, inciso I; Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. ART. 468 DA CLT. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 24 set. 2019.